

## Analisis Model Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Tenaga Medis Puskesmas Bola Kabupaten Sikka

**Dalmasius Fernando D’Fany**

Universitas Nusa Nipa  
email: [dfanyfernando@gmail.com](mailto:dfanyfernando@gmail.com)

**Maria Silvana Mariabel Carcia**

Universitas Nusa Nipa

**Paulus Juru**

Universitas Nusa Nipa

### **ABSTRACT**

*The background of this research was about the leadership style of the head of Bola Public Health Center and the work motivation of its medical personnel in carrying out services. This research aimed to determine and analyze the leadership model and work motivation of medical personnel at Bola Public Health Center, Sikka Regency.*

*This research employed a qualitative approach by collecting data through interviews. By using Esterberg’s reference in Sugiyono, the informants in this research were 4 people. Data were also collected through observation and documentation. The data analysis relied on qualitative analysis.*

*The results of this research showed that the leader of Bola Public Health Center was a leader who was more likely to be democratic in carrying out his responsibilities, able to make decisions by involving all elements at Bola Public Health Center, able to motivate his subordinates to work in accordance with the objectives, has good and effective communication with subordinates, able to control subordinates, and able to control emotions as a leader. Meanwhile, the work motivation of medical personnel at Bola Public Health Center was influenced by several things, namely the motivation of responsibility to serve the community, motivation for work achievement in carrying out their duties, and motivation for recognition of performance.*

**Keywords:** *Leadership Model, Work Motivation of Medical Staff*

### **Abstrak.**

Latar belakang penelitian ini adalah mengenai gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Bola dan motivasi kerja para tenaga medis di Puskesmas tersebut dalam menjalankan tugas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis model kepemimpinan dan motivasi kerja tenaga medis Puskesmas Bola Kabupaten Sikka.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mengumpulkan data melalui proses wawancara. Dengan menggunakan rujukan Esterberg dalam Sugiyono maka narasumber dalam penelitian ini adalah 4 orang. Proses pengumpulan data selanjutnya adalah studi pustaka, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin Puskesmas Bola adalah pemimpin yang lebih cenderung bersifat demokratis dalam menjalankan tugasnya, mampu mengambil keputusan dengan melibatkan semua unsur-unsur di Puskesmas Bola,

mampu memotivasi bawahannya agar bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, mempunyai komunikasi yang baik dan efektif terhadap bawahan, mampu mengendalikan bawahan, mampu mengendalikan emosi sebagai seorang pimpinan. Sedangkan motivasi kerja tenaga medis di Puskesmas Bola dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu motivasi tanggung jawab untuk melayani masyarakat, motivasi prestasi kerja dalam menjalankan tugasnya, motivasi pengakuan atas kinerja, dan pimpinan Puskesmas maupun tenaga medis lainnya mempunyai motivasi keinginan menguasai lebih tinggi pekerjaan walaupun banyak tantangan yang dihadapi.

**Kata Kunci:** *Model Kepemimpinan, Motivasi Kerja Tenaga Medis*

## **LATAR BELAKANG**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya (Nuwa, 2020).

Program pembangunan yang melekat pada bidang kesehatan menjadikan masyarakat sebagai penentu yang memerlukan perhatian serius. Tujuan pembangunan kesehatan sesuai Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan adalah, meningkatkan kesadaran kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi semua orang. Hal ini terlihat pada kerja berbagai program kesehatan melalui upaya promotif, preventif, pengobatan dan rehabilitasi. Pembangunan kesehatan merupakan upaya peningkatan kesehatan masyarakat (Kemenkes RI, 2017).

Dalam sebuah organisasi peran kepemimpinan yang baik sangat diperlukan Sukmayanti E (2018). Kepemimpinan dapat digunakan oleh setiap orang dan tidak hanya berlaku pada organisasi saja. Kepemimpinan memengaruhi perilaku manusia baik perseorangan ataupun kelompok untuk tercapainya suatu tujuan tertentu Thoha (2015). Seorang pemimpin memiliki karakteristik tertentu dengan kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non fisik/ non material Nawawi dalam Suparman (2021:13) dalam Carcia (2023).

Berdasarkan letak geografi Puskesmas Bola terletak pada koordinat 8°22' sampai 8°50' LS dan 121°55'40" sampai 122°41'30" BT, Di Kecamatan Bola Desa Bola Kab. Sikka dan melayani masyarakat yang berada di wilayah 8 Desa yaitu: Desa Hokor, Desa Wolonwalu, Desa Bura Bekor, Desa Wolokoli, Desa Umata, Desa Bola, Desa Ipir dan Desa Watucrus. Puskesmas Bola merupakan salah satu puskesmas yang ada di Desa Bola dan bertanggung jawab dalam upaya kesehatan tingkat pertama di wilayah kecamatan Bola. Puskesmas Bola mampu menyelenggarakan kesehatan yang baik dan aman, berkualitas dan mengutamakan kepentingan pasien sehingga mampu memuaskan masyarakat sebagai penggunaannya. Puskesmas Bola memiliki visi menjadi pusat pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri. Kompri

(2015:3) mengatakan bahwa motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah tenaga medis yang dimiliki puskesmas bola tahun 2023 yaitu Dokter umum : 1, Perawat S1 NERS : 1, Perawat D3 : 12, Bidan D3 : 11, Bidan D1: 1, Asisten Apoteker : 1, Perekam Medik 1, Anti Gizi : 2, Sanitarian : 1, Elektromedik :1, Admin : 3, Analisis Kesehatan : 1, SPK : 2, Sopir Ambulance : 1. Total seluruh tenaga medis berjumlah 40 orang. Dari jumlah tenaga medis di atas dianggap masih kurang dalam proses pelayanan pasien pada puskesmas, sebab itu harus ada penambahan tenaga medis dipuskesmas.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2005:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Berelson Steiner yang dikutip oleh Kartono (2008:107) dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan*, menyatakan bahwa: Motivasi adalah satu keadaan batiniah yang memberikan energy kepada aktivitas-aktivitas atau menggerakkannya, karena itu menjadi motivasi mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku pada satu tujuan. Menurut Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Pemimpin yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi merupakan fungsi manajemen yang penting.

Dari pendapat-pendapat di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau yang menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

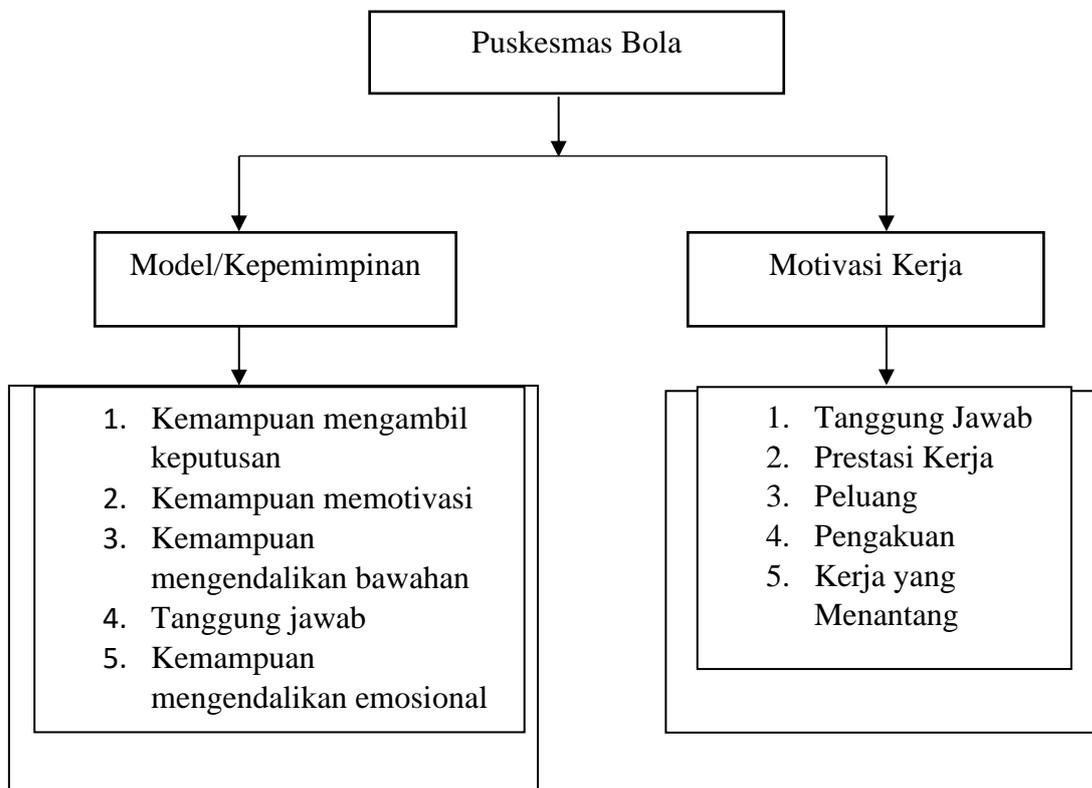
Beberapa ahli mengemukakan definisi mengenai kepemimpinan diantaranya adalah Amirullah (2015: 167) orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Vaitzhal Rivai (2014:3) Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Pengertian kepemimpinan demikian mempunyai ruang lingkup yang luas artinya bisa saja terjadi di luar organisasi/perusahaan yang tanpa dibatasi oleh aturan dan birokrasi serta tatakrma organisasi, yaitu manakala seseorang mampu mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian satu tujuan. Dalam proses kepemimpinan manajemen dijalankan oleh para manajer pada seluruh tingkatan manajemen melalui pelaksanaan

keseluruhan fungsi-fungsi manajemen. Sehingga seorang manajer bisa sebagai pemimpin yaitu pada saat manajer tersebut mampu mempengaruhi perilaku karyawan/bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi seorang pemimpin belum tentu seorang manajer.

## 2.1 Kerangka Berpikir

Penelitian ini berjudul “Analisi Model Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Tenaga Medis Puskesmas Bola Kabupaten Sikka” Penelitian ini akan menganalisis model kepemimpinan dan motivasi kerja. Variabel gaya kepemimpinan akan dianalisis melalui indikator yaitu: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional. Adapun variabel motivasi kerja yang akan dianalisis menggunakan indikator yaitu: Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang, Pengakuan Pekerjaan yang menantang. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi rekomendasi bagi puskesmas bola. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui bagan kerangka pikir berikut:



## METODE PENELITIAN

### 1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kepemimpinan dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini informasi dikumpulkan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner/angket. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2002:3) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Deskriptif merupakan laporan yang berisi kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan. Data tersebut berasal dari naskah, wawancara, dan dokumen resmi lainnya (Mubarak, et al., 2021:49).

## **2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini bersifat lapangan (*Field Researd*) yaitu puskesmas bola dengan waktu penelitian bulan maret 2023. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan atas beberapa pertimbangan tertentu. Pertimbangan pertama dikarenakan penelitian ini sangat relevan dengan jurusan yang di ambil oleh peneliti. Alasan lainnya adalah unsur keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dari segi tenaga, dana maupun waktu sangat terjangkau dan efisien.

## **3. Sumber Data**

Sumber data penelitian adalah sumber subyek dari tempat mana sumber itu bisa di dapatkan atau mengenai dari mana data itu diperoleh. Yang dimaksud dengan sumber data adalah subyek terkait tentang perolehan data didapatkan dalam penelitian (Rokhmat, 2017:62-72).

# **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## **1. Model Kepemimpinan di Puskesmas Bola**

Untuk mencapai tujuan dari organisasi secara menyeluruh maka perlu kepemimpinan yang baik dari organisasi tersebut. Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam aktivitasnya, sehingga dapat mencapai target-target yang direncanakan.

kepemimpinan berdasarkan perilaku yaitu mengandalkan objektivitas, terbuka, mengandalkan kekuasaan, memperlihatkan kekuasaan, kekuatan dukungan, berhati angin, pendirian yang sempit, mengandalkan kepintaran, pendelegasian tugas.

Berdasarkan hal diatas maka dapat dijelaskan oleh peneliti melalui hasil wawancara bersama perawat Puskesmas Bola. Wawancara dilaksanakan pada tanggal 21 Juni 2023. Dalam wawancara tersebut Ibu Maria Wilfrida mengatakan bahwa:

“Dalam proses kepemimpinannya bapak kepala Puskesmas selalu menyampaikan informasi pekerjaan kepada kami baik perawat, bidan dan yang lainnya.”(Wilfrida, wawancara 21 Juni 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas, kepala Puskesmas Bola dalam menjalankan tugasnya terbuka dalam hal informasi kepada seluruh karyawan di Puskesmas Bola.

Hal tersebut didukung oleh wawancara bersama kepala tata usaha Puskesmas Bola, wawancara dilaksanakan pada tanggal 21 Juni 2023. Dalam wawancara tersebut Ibu Maria Agustina Yunanti mengatakan bahwa:

“Iya, bapak Kepala Puskesmas Bola mempunyai komunikasi yang baik bersama kami di Puskesmas ini baik dokter, perawat, bidan, dan tenaga medis lainnya serta seluruh karyawan di Puskesmas ini. Komunikasi berupa penyampaian informasi ke kami soal pekerjaan, rencana kerja puskesmas, informasi rapat, dan selalu mengingatkan kami untuk bekerja maksimal melayani pasien. Setiap pengambilan keputusan terjadi dalam rapat kerja dan diskusi.”(Yunanti, wawancara 21 Juni 2023). Berdasarkan penjelasan diatas bahwa keterbukaan kepala Puskesmas Bola sangat transparan kepada seluruh karyawan di Puskesmas Bola.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian diatas, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pemimpin Puskesmas Bola adalah pemimpin yang lebih cenderung bersifat demokratis, dilain sisi kepemimpinan kepala Puskesmas Bola juga masih terdapat sifat pemimpin yang kharismatik, *laissez faire*, paternalistik. Kepala Puskesmas Bola tidak bersifat otokratik
2. Kepala Puskesmas Bola adalah pimpinan yang mampu mengambil keputusan dengan melibatkan semua unsur-unsur di Puskesmas Bola. Hal tersebut dibuktikan dengan rapat evaluasi harian, evaluasi bulanan, evaluasi tahunan.
3. Kepala Puskesmas Bola adalah pimpinan yang mampu memotivasi bawahannya agar bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi tersebut berupa dukungan kerja, motivasi jam kerja, motivasi disiplin kerja dan pemberian hadiah kepada stafnya.
4. Kepala Puskesmas Bola adalah pimpinan yang mempunyai komunikasi yang baik dan efektif terhadap bawahan, karena setiap arahan dikerjakan dan setiap permasalahan diselesaikan berdasarkan prosedur yang berlaku.
5. Kepala Puskesmas Bola adalah pimpinan yang mampu mengendalikan bawahan. Hal ini dibuktikan dengan setiap arahan yang diikuti, tidak ada permasalahan yang sangat besar di Puskesmas Bola. Mampu mengendalikan banyak orang untuk mencapai satu tujuan di Puskesmas Bola.
6. Kepala Puskesmas Bola adalah pimpinan yang mampu mengendalikan emosi. Hal ini dijelaskan bahwa cara menegur bawahan dengan prosedur yang jelas. Namun terkadang sedikit kurang terkontrol tetapi bersifat sementara.
7. Dalam menjalankan tugasnya, baik Pimpinan Puskesmas maupun tenaga medis lainnya memiliki motivasi akan tanggung jawab yang besar demi kelancaran pelayanan. Hal tersebut berupa tanggung jawab menjalankan program pemerintah dan program inovatif berupa sahabat melayani. Tanggung jawab moril terhadap kepuasan pasien atau masyarakat.
8. Pimpinan Puskesmas maupun tenaga medis lainnya mempunyai tanggung jawab untuk melayani masyarakat. Tanggung jawab ini berupa tanggung jawab manajemen kepemimpinan dan manajemen pelayan untuk masyarakat. Tanggung jawab atasan dan bawahan dan tanggung jawab profesi.
9. Pimpinan Puskesmas maupun tenaga medis lainnya mempunyai prestasi kerja dalam menjalankan tugasnya. Prestasi kerja tersebut berupa prestasi program

seperti 5 tahun belakangan tidak ada kematian ibu dan kelahiran bayi yang tidak sehat. Selain itu motivasi prestasi kerja adalah pemberian gaji.

10. Pimpinan Puskesmas maupun tenaga medis lainnya mempunyai motivasi pengakuan atas kinerja berupa pemberian gaji dan jasa yang seimbang ada penghargaan yang berskala kecil dari Kepala Puskesmas Bola baik berupa apresiasi dan hadiah barang diberikan terhadap tenaga medis yang beprestasi
11. Pimpinan Puskesmas maupun tenaga medis lainnya mempunyai motivasi keinginan menguasai lebih tinggi pekerjaan walaupun banyak tantangan oyang dihadapi. Tantangan tersebut berupa kondisi lingkungan yang kurang kondusif, sarana dan prasarana baik gedung dan sarana medis, kekurangan tenaga medis untuk memperlancar pelayanan.

## **SARAN**

Dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyajian, kelengkapan teori yang digunakan maupu data yang sudah disajikan. Oleh sebab itu penulis membutuhkan kritik dan saran demi kesempurnaan dalam penelitian ini. Namun apabila ada kebermanfaatn semoga menjadi acuan bagi pengembangan sumber daya manusia, terlebih khusus untuk:

1. Kepala Puskesmas Bola, sebagai bahan evaluasi sebagai pimpinan di Puskesmas agar semakin bijaksana dalam memimpin bawahannya. Terutama dalam meningkatkan mutu pelayanan dan mencapai tujuan yang direncanakan oleh Puskesmas.
2. Pimpinan dan tenaga medis di Puskesmas Bola agar lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dalam tugas bukan hanya sekedar pengakuan kerja akan gaji, namun lebih pada tugas mulia melayani masyarakat.
3. Pemerintah khususnya kabupaten Sikka dan kecamatan Bola agar lebih memperhatikan setiap tenaga medis dalam menjalankan tugasnya,
4. Sebagai bahan rujukan dalam penelitian ilmu manajemen selanjutnya yang mempunyai topik yang sama.

## **REFERENSI**

- Sardiman, AM. (2016). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Abdul, Rahim, E. N. A., Ismail, A., Omar, M. N., Rahmat, U. N., & Wan Ahmad, W. A. N. (2017). GC-MS analysis of phytochemical compounds in syzygium polyanthum leaves extracted using ultrasound-assisted method. *Pharmacognosy Journal*. 10(1), 110–119. <https://doi.org/10.5530/pj.2018.1.20>
- Adisaputro, G., & Marwan, A. (2004). *Anggaran perusahaan* (Edisi 2003). BPFE-Yogyakarta.
- Agus Salim (2002). *Perubahan sosial*. Yogyakarta : PT.Tiara Wacana Yogya.
- Ali, M., Sahroni, & Sunanto. (2021). Jurnal ilmiah manajemen. *Jurnal Manajemen*, 9(1).

- Amirullah. (2015.) *Pengantar manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amstrong, M. (2009). *Amstrongs handbook of management and leadership: a guide to managing forresult (Terjemahan) (2nd ed)*. London: Kogan Page.
- Anoraga, Pandji.(2003). *Psikologi kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bales, R. F. (1999). *Interaction process analysis : a method for the study of small group*. Washington: Addison-Wesley.
- Bodgan, R.C & Taylor. (2002). *Pengantar metode penelitian kualitatif suatupendekatan fenomenologis terhadap ilmu-ilmu sosial*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Budiman, & Niqotani, Z. (2022). Analisis perbandingan kinerja alogaritma klasifikasi data mining penelusuran minat calon mahasiswa. *Jurnal Sistemasi Sistem Informasi*, 11
- Davis, Keith (2011). *Perilaku dalam organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Denno, H., Sukisno, S. R., & Robiyansah. (2017). Analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 8–13.
- Dubrin, A. J. (2005). *Leadership (Terjemahan) (2nd ed.)*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Departemen Kesehatan RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI: 2009
- Eko, Susilo, (2020). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan pelayanan publik pada PLN Dinoyo. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 5(1)
- Erni Tris Kurniawan, Sule dan Saefullah, (2005). *Pengantar manajemen*, Jakarta : Prenada Media Jakarta.
- Carcia, M. S. M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja aparat desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, Desa Watumiluk). *Jurnal Ekonomi*, 7.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyono, Rudolf, C., & Rezki Nurma, F. A. K. (2021). Gaya kepemimpinan Prof. Dr. Kh. Asep Saiffudin Chalim meningkatkan motivasi kerja karyawan di Pesantren. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 21–30.

- Kartono, Kartini, (2008) : *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2015). *Kamus Versi Online/Daring (Dalam Jaringan)*.
- Kemendes RI. (2017). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2017*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kompri. (2015). *Motivasi pembelajaran perspektif guru dan siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moleong, J Lexy, Prof. Dr. (2017), *Metode penelitian kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Muh Miftha Farid Nur, Andi Arifuddin Mane, Indrayani Nur (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berita Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Bosowa*, 7(001)
- Muhammad Rizky (2022). Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi : gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & budaya organisasi (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 3.
- Sukmayanti, E. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. 3(2), 99-115. [Http://scholar.google.co.id](http://scholar.google.co.id).
- Nuwa, C. A. W., Wisang, I. V., Rangga, Y. D. P., Muda, V. A., & Transilvanus, V. E. (2020). Kinerja kerja pegawai ditinjau dari aspek kompetensi dan disiplin kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*. 3(2), 205–213. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1376>
- Purwanto, N. (2013). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ristiyanti. (2006). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhmat Subagiyo, S. E. (2017). *Metode penelitian ekonomi Islam konsep dan penerapan*. Jakarta: Salemba Empat
- Sondang P Siagan. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Suparman, Shermina, O., & Andi, A. (2021). Dinamika sosial kelompok tani (Studi kasus petani bawang merah Desa Perangiang Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(6).
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tannenbatim, R., Weschler, I., & Massarik, F. (1961). *Leadership and Organization : A Behavioral Approach*. California: Mc Graw Hill Book Co Inc.
- Thoha, Miftah, (2015). *Kepemimpinan dalam manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, R. (2005). *Performance aprasial; sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. (2002). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: PT. Gramedia
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: Persada Press.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). *The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of pakistan. international journal of academic research in accounting. Finance and Management Sciences*, 4(1), 293-298.